

3. Апокин А.Ю. О фундаментальных недостатках современной денежно-кредитной политики // Вопросы экономики. 2014. № 12. С. 80–100.
4. Набиуллина: ВВП по итогам года снизится на 3,9–4,4% // Накануне. RU. URL: <http://www.nakanune.ru/news/2015/9/11/22414274/> (дата обращения: 17.12.2016).

УДК 316.37

д.соц.н., профессор Дырин Сергей Петрович
Елабужский институт Казанского федерального университета,
г.Елабуга
e-mail: sdyrin@yandex.ru

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ХАРАКТЕР САМООЦЕНКИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

VALUE ORIENTATION OF THE MODERN MANAGER

Аннотация. В статье авторы, опираясь на материалы социологических исследований, проведенных в 1995 и 2016 гг., анализируют динамику изменений ценностных ориентаций российских менеджеров различного уровня; осуществленный авторами сравнительный анализ структуры ценностных ориентаций российских и зарубежных менеджеров позволяет выявить некоторую специфику отечественной модели управления; в статье делается вывод, что на большинстве российских предприятий господствует авторитарный стиль принятия решений.

Ключевые слова. Российский менеджер; ценностные ориентации; самооценка.

Abstract. The author, basing on materials of sociological studies conducted in 1995 and 2016, analyze the dynamics of changes of value orientations of Russian managers at different levels; The authors carried out a comparative analysis of the structure of value orientations of Russian and foreign managers allows us to identify some specifics of the Russian model of management; The article concludes that the majority of Russian companies dominated by the authoritarian style of decision-making.

Key words. Russian account Manager; value orientation; self-esteem.

Настоящая работа подготовлена на основе сравнительных социологических исследований, проведенных среди менеджеров различного уровня предприятий многообразных форм собственности г.Набережные Челны в 1995 и 2016 гг. Всего было опрошено 46 руководителей высшего звена, 149 руководителей среднего звена, 412 руководителей низшего звена управления.

Цель проведенных нами социологических исследований состояла в выявлении характера изменений структуры ценностных ориентаций российских менеджеров за последние 20 лет.

По уровню значимости для менеджеров тех или иных понятий можно

выделить три группы ценностей. Первую группу образуют ценности с высоким уровнем значимости. В нее входят такие понятия, как «честность», «работа в сплоченном коллективе» и «познание». В группу со средним уровнем значимости входят «материальное благополучие», «здоровье». И, наконец, третью группу образуют ценности неосновного порядка — «вклад в развитие экономики города, республики, России», «чувство долга», «инициативность, творчество».

Обозначенные приоритеты позволяют говорить о важности для российских руководителей отношений с окружающими людьми. О том, что отношения с окружающими являются одной из приоритетных ценностей «успешных» менеджеров, свидетельствуют и результаты ранее проведенных исследований. Так, например, в 1995 году «хорошие отношения с людьми» предприниматели поставили на второе место в перечне предложенных ценностей. Причем, как мы уже отмечали, важной является не столько содержательная, сколько психологическая сторона отношений.

С отношениями тесным образом взаимосвязаны и ценности нравственного порядка. Для «успешного» менеджера крайне важным является восприятие его как честного и порядочного человека. Выше мы подробно описывали необходимость и значимость нравственных характеристик для эффективной управленческой деятельности. В то же время не все исследования подтверждают данный вывод. Например, в 1995 году в структуре ценностных ориентаций предпринимателей понятие «доброта, честность, порядочность» заняло лишь девятое место. Смещение нравственных характеристик в нижнюю часть рейтинга произошло, на наш взгляд, потому, что автор данного исследования не совсем корректно объединил в одну группу разные понятия. Как показало наше исследование, менеджеры достаточно четко разграничивают понятия «честности» и «доброты». Если первое понятие они относят к положительным характеристикам современного руководителя, то второе, как правило, — к отрицательным.

Существенные различия в результатах исследований 1995 и 2016-го гг. наблюдаются и в оценке понятия «познание», которое трактуется как возможность расширения своего образования, повышение профессионального мастерства. Если в 1995 году «познание» занимало лишь семнадцатую строчку в структуре ценностных ориентаций предпринимателей, то в 2016 году — уже третью. Столь стремительный рост познания в системе ценностей менеджеров объясняется, на взгляд автора, динамикой рыночных отношений в России. В период первоначального накопления капитала деньги делались практически «из воздуха». В связи с этим успешность и профессионализм были мало взаимосвязанными факторами. Именно профессиональные и нравственные ценности отличают «успешных» российских менеджеров от «неуспешных». Если для первых обозначенный тип ценностей является ведущим, то для вторых — второстепенным. Доминирующими среди этой категории руководителей являются ценности материального и семейно-бытового порядка.

В соответствии с приоритетами деятельности менеджеров принято различать восточный (японский) и западный (американский) управленческие подходы. Японский подход в качестве основополагающего начала рассматривает социальную эффективность предприятия и, соответственно, предполагает ориентацию менеджеров на отношения. В американском подходе приоритеты сконцентрированы

на экономической эффективности предприятия, что, в свою очередь, предполагает ориентацию менеджеров на результат (дело). Внешне может показаться, что российская модель управления по рассматриваемому параметру является в какой-то степени схожей с американской моделью. Об этом, в частности, говорят оценки персонала. 75,2 % работников считают приоритетным в работе руководства именно результат работы организации, а не отношения (противоположной точки зрения придерживается лишь 9,4 %).

Вместе с тем, полное отождествление американского и российского подходов в данном вопросе является, на наш взгляд, не совсем корректным. Несмотря на приоритеты экономической направленности, нельзя не признать то, что для части российских руководителей отношения с окружающими являются достаточно важным элементом в структуре ценностных ориентаций. Так, например, «работа в дружном и сплоченном коллективе» занимает среди ценностей менеджеров второе место (59,1 %). Приоритетность отношений с персоналом менеджеры декларируют и в других ответах на вопросы. На практике же реализация этих приоритетов имеет скорее фрагментарный, нежели системный характер. Отдельные мероприятия, направленные на реализацию социальных ожиданий, не дают персоналу уверенности почувствовать себя ключевым ресурсом организации. Кроме того, отношения с работниками выстраиваются преимущественно на психологическом, а не содержательном уровне. Все это дает основание говорить об особенностях российской модели управления — симбиозе ориентаций менеджеров, как на дело, так и на отношения.

Подводя итоги, необходимо констатировать, что одной из важнейших характеристик современного российского менеджера является преимущественно авторитарный характер принятия решений, одинаково господствующий как на экономически успешных, так и на неуспешных предприятиях.

Литература:

1. Арсланова С.К. Качества выпускника факультета менеджмента, конкурентоспособного на рынке труда (по материалам работы круглого стола) // Вестник торгово-технологического института. 2015. № 9. С.128–134; Дырин С.П. Российская модель управления персоналом. СПб: Питер, 2006. 224 с.
2. Дырин С.П. Управление персоналом: многовариантный характер современной российской управленческой практики. СПб: Петрополис, 2008. 216 с.
3. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом // Психологический журнал. 1993. № 1. С. 57–67.